

# **BEDRIJFS-CAO ENEXIS**

## **Inhoudsopgave**

### **Algemene bepalingen**

- 1. Geldigheidsduur**
- 2. Begripsbepalingen**

### **Regeling vast en variabel inkomen**

- 3. Definities**
- 4. Benchmark inkomenstabel**
- 5. Normatieve klasse**
- 6. Verhoging van het inkomen**
- 7. Topmaximum**
- 8. Variabel inkomen**
- 9. Extra beloning**
- 10. Overgangsregelingen verlagings van het inkomen**
- 11. Overige bepalingen**

### **Regeling Benefit Budget**

- 12. Benefit Budget en Arbeidsvoorwaardenwinkels**

### **Regeling vergoeding wacht en storingsdienst**

- 13. Vergoeding in geld**
- 14. Rooster**
- 15. Vergoeding feestdagen**
- 16. Betaling verlof en overwerk**
- 17. Einde wacht- en storingsdienst**
- 18. Vergoeding na het definitief verlaten van de wacht- en storingsdienst**
- 19. Indexatie**

### **Regeling overwerk grens**

- 20. De grens voor aanspraak op overwerkvergoeding**

### **Slotbepalingen**

- 21. Slotbepalingen**

### **Bijlagen**

### **Protocol**

## **Bedrijfs-CAO Enexis**

Enexis, ABVAKABO FNV, CNV Publieke Z zaak en VMHP-N verklaren op grond van het bepaalde in de CAO Netwerkbedrijven (NWb), de navolgende overeenkomst, de zogeheten "Bedrijfs-CAO Enexis" te zijn overeengekomen. De bedrijfs-CAO maakt integraal deel uit van de CAO NWb.

## **Algemene bepalingen**

### **Artikel 1. Geldigheidsduur**

De bedrijfs-CAO Enexis treedt in werking per 1 mei 2013 en eindigt op 31 december 2013. Bijzondere omstandigheden van bijvoorbeeld sociale of economische aard kunnen veroorzaken dat een of meer partijen wijziging of vernieuwing van de bedrijfs-cao noodzakelijk achten. Partijen treden binnen redelijke termijn hierover in overleg. De bijlagen bij deze CAO worden geacht deel uit te maken van de bedrijfs-CAO Enexis.

### **Artikel 2. Begripsbepalingen**

In deze CAO wordt verstaan onder:

#### **Werkgever**

Enexis en elke (dochter) onderneming van Enexis, die lid is van de Werkgeversvereniging WENb en waarop de CAO NWb van toepassing is en welke is vermeld in bijlage 1 van de bedrijfs-CAO, alsmede de onderneming die gedurende de looptijd van de bedrijfs-CAO gaat voldoen aan voornoemde voorwaarden, met uitzondering van de bedrijven die partijen in nader overleg hebben uitgesloten.

#### **Werknemer**

Alle personen in dienst van werkgever, met uitzondering van:

- leden van Raad van Bestuur en directieleden;
- stagiaires en vakantiewerkers;
- zij die met toepassing van de sociale wetgeving of in het kader van een door derden gesubsidieerd werkgelegenheidsproject werkzaam zijn;
- trainees;
- zij die in het kader van een werk-leerproject tijdelijk werkzaam zijn.

Waar in deze CAO met betrekking tot personen wordt gesproken over hij, hem of zijn, worden daarmee zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers aangeduid, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.

## Regeling vast en variabel inkomen

### Artikel 3. Definities

a. Salaris: zie het bepaalde in Begrippen waar het salarisbegrip in lid 2 is gedefinieerd:

*"Tenzij anders vermeld wordt onder salaris verstaan het door de werknemer laatstelijk verdiende schaalsalaris (vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage), vermeerderd met:*

- a. de vaste persoonlijke toelage(n) per maand als bedoeld in artikel Begrippen;*
- b. 8% (de vakantie-uitkering per maand als bedoeld in bijlage 3 artikel 4.9 (oud));*
- c. de vergoeding in geld voor wacht- en storingsdienst als bedoeld in artikel 3.4 CAO NWb, gemiddeld per maand over de voorgaande periode van 12 maanden;*
- d. vergoeding in geld voor ploegdienst als bedoeld in artikel 3.3 CAO NWb.*

(NB in bovenstaand artikel wordt verwezen naar bepalingen in de CAO NWb.)

Als de definitie in artikel 4.3 lid 2 van de CAO NWb wijzigt, wordt die wijziging overgenomen in dit artikel 3.

b. Vakantie-uitkering: zie het bepaalde in bijlage 3 artikel 4.9 (oud) CAO NWb waar het begrip "vakantie-uitkering" nader is gedefinieerd:

*" 1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering voor elke periode waar hij aanspraak op salaris heeft.*

*2. De vakantie-uitkering bedraagt per kalendermaand 8% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris (exclusief vakantie-uitkering), met dien verstande dat voor de werknemer die in de van toepassing zijnde maand 21 jaar of ouder is tenminste een bedrag wordt uitbetaald dat gelijk is aan 8% van € 2.102,-- (salarisspeil 1 juni 2010), welk bedrag bij het verrichten van arbeid in deeltijd naar evenredigheid wordt verminderd.*

*3. Het jaar waarover de vakantie-uitkering wordt berekend loopt van 1 juni tot en met 31 mei. De vakantie-uitkering wordt jaarlijks in de maand mei uitbetaald.*

*4. Als de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar wordt beëindigd, vindt op het dat moment uitbetaling van de vakantie-uitkering plaats en wel over het tijdvlak gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover vakantie-uitkering werd uitbetaald en de datum van ontslag."*

(NB bij inwerkingtreding van het Benefit Budget kan de vakantie-uitkering ook op andere momenten worden uitbetaald.)

Als deze definitie in bijlage 2 van de CAO NWb wijzigt, wordt die wijziging overgenomen in dit artikel 3.

c. TVI (totaal vast inkomen): het schaalsalaris als bedoeld in de inkomenstabel per maand (zie bijlage 2 bij deze CAO), plus 8% over dit bedrag; het TVI op jaarbasis is het schaalsalaris per maand vermenigvuldigd met 12,96 (zie ook de inkomenstabel op jaarbasis in bijlage 2);

d. Inkomenstabel: een functie wordt ingedeeld in een van de klassen 7 tot en met 20. Elke klasse heeft een normmaximum en een topmaximum. De inkomenstabel is opgenomen in bijlage 2 bij deze CAO. De salarisbedragen zijn van toepassing op werknemers met een dienstverband op voltijdsbasis. De bedragen in de inkomenstabel worden geïndexeerd op basis van de loonmaatregel in de CAO NWb;

e. RSP (relatieve salaris positie): de verhouding tussen het feitelijke norminkomen en het normmaximum, uitgedrukt in een percentage van het normmaximum. Het normmaximum heeft een RSP van 100%.

f. Norminkomen: het schaalsalaris als bedoeld in de inkomenstabel in bijlage 2 van deze bedrijfs-CAO.

### Artikel 4. Benchmark inkomenstabel

Tweejaarlijks, voor het eerst eind 2011, worden de bedragen in de inkomenstabel vergeleken met de salarissen in de markt. Als de bedragen in de inkomenstabel met meer dan 5% naar boven en/of naar beneden afwijken van de salarissen in de markt volgens de beleidsmatig gekozen referentiepositie van mediaan plus 5%, zullen de bedragen in de inkomenstabel eventueel worden aangepast in nader overleg tussen de bij deze CAO betrokken partijen<sup>1</sup>.

### Artikel 5. Normatieve klasse

5.1 Iedere functie wordt door de werkgever ingedeeld conform de regeling Functiewaardering Enexis en conform de conversietabel van bijlage 3 van deze CAO.

5.2 De aldus aan het functieniveau verbonden klasse wordt aangeduid als de normatieve klasse.

<sup>1</sup> Zie ook het protocol bij de inwerkingtreding van deze CAO

5.3 In geval van indiensttreding wordt de werknemer normaliter salarieel ingedeeld op 70% van het normmaximum van de normatieve klasse, tenzij een lagere of hogere indeling op grond van arbeidsmarktoverwegingen gerechtvaardigd is en met uitzondering van het bepaalde in punt 5.4 hierna.

5.4 Schoolverlaters, nieuwe werknemers die de voor hun functie relevante opleiding nog niet hebben afgerond en – ingeval van een bevordering - werknemers die reeds in dienst zijn van werkgever en die (nog) niet (volledig) voldoen aan de functievereisten worden een klasse lager dan de normatieve klasse ingedeeld. Onder nieuwe werknemers worden verstaan werknemers die vanuit extern (niet Enexis-organisatie) bij de werkgever in dienst treden. Werknemers die als gevolg van een reorganisatie zijn herplaatst op een functie en die (nog) niet (volledig) voldoen aan de functievereisten maar wel binnen afzienbare termijn geschikt te maken zijn, worden wel ingedeeld in de normatieve klasse. Voor de termijn van doorstroming naar de normatieve klasse geldt lid 7 van artikel 6.2 van deze CAO.

## **Artikel 6. Verhoging van het inkomen**

6.1 De verhoging van het inkomen kan jaarlijks geschieden per 1 april, per 1 september en per het moment als bedoeld in de artikelen 6.3 en 6.4 van deze CAO.

Voor de vaststelling van het inkomen en de inkomensontwikkeling per 1 april is bepalend de wijze van functioneren van de individuele werknemer als bedoeld in artikel 6.2, de ontwikkeling van de werknemer en de extra waarde die de werknemer toevoegt aan de organisatie.

De mogelijke verhoging per 1 september is bedoeld voor bijzondere situaties zoals opgenomen in artikellid 6.5 maar ook voor werknemers die naar het oordeel van de werkgever versneld moeten doorstromen met het oog op de verhoogde ontwikkelingskansen van de werknemer, het mogelijke specialisme van de werknemer, de aanwijzing tot potential en overige extra kwaliteiten en waarden die de werknemer naar het oordeel van de werkgever toevoegt aan de organisatie.

In de inkomenstabel zijn per klasse het normmaximum en de topmaxima weergegeven op maand- en op jaarbasis. Afhankelijk van de relatieve salarispositie (RSP) in de betreffende klasse kan het inkomen worden verhoogd met een percentage volgens de Doorstromingstabel (zie bijlage 4 van deze CAO) totdat het normmaximum (RSP=100%) is bereikt.

### 6.2 Verhoging van het inkomen op basis van functioneren

1. De wijze van functioneren wordt bepaald aan de hand van de met de Ondernemingsraad overeengekomen beoordelingssystematiek Samen voor Ontwikkeling en Resultaat (SOR). De vaststelling van het inkomen op basis van het functioneren van de werknemer volgens de geldende beoordelingssystematiek geschiedt jaarlijks per 1 april, voor het eerst per 1 april 2011.

2. De werkgever zal de wijze van functioneren van de individuele werknemer indelen volgens de kwalificatie:

- het functioneren van de werknemer is onvoldoende;
- het functioneren van de werknemer moet verbeteren;
- het functioneren van de werknemer is goed;
- het functioneren van de werknemer is zeer goed;
- het functioneren van de werknemer is uitstekend.

3. De in het voorgaande artikellid bedoelde kwalificaties hebben voor de vaststelling van het inkomen van de werknemer die het voor hem geldend normmaximum nog niet heeft bereikt, de volgende consequenties (zie ook de Doorstromingstabel in bijlage 4 van deze CAO):

- een score van "onvoldoende": de werknemer ontvangt geen inkomensverhoging. Tegelijkertijd treffen werkgever en werknemer maatregelen die zijn gericht op verbetering van het functioneren van de werknemer;
- een score van "verbeteren": de werknemer ontvangt, afhankelijk van zijn RSP, een inkomensverhoging van 2,5%, respectievelijk 1,25% van het norminkomen dat geldt in de voorafgaande maand maart, respectievelijk geen inkomensverhoging bij een RSP van 90% of meer. Tegelijkertijd treffen werkgever en werknemer maatregelen die gericht zijn op verbetering van het functioneren van de werknemer;
- een score van "goed": de werknemer ontvangt, afhankelijk van zijn RSP, een inkomensverhoging van 7,5%, respectievelijk 5%, respectievelijk 3,5%, respectievelijk 2,5% van het norminkomen dat geldt in de voorafgaande maand maart;
- een score van "zeer goed": de werknemer ontvangt, afhankelijk van zijn RSP, een inkomensverhoging van 10% respectievelijk 7,5%, respectievelijk 5%, respectievelijk 3,5% van het norminkomen dat geldt in de voorafgaande maand maart;

- een score van "uitstekend": de werknemer ontvangt, afhankelijk van zijn RSP, een inkomensverhoging van 12,5% respectievelijk 10%, respectievelijk 7,5%, respectievelijk 5% van het norminkomen dat geldt in de voorafgaande maand maart.

4. Indien een werknemer in de loop van enig kalenderjaar in dienst treedt, is in afwijking van artikel 1, het eerste beoordelingsmoment en de daarmee samenhangende inkomensvaststelling punt van overleg tussen de werkgever en de individuele werknemer op het moment van indiensttreding.

5. Als een werknemer langdurig arbeidsongeschikt is, dan worden de resultaatafspraken bijgesteld, in die zin dat ook de re-integratie-inspanningen hierin worden meegenomen. De beoordeling en de daarmee samenhangende inkomensvaststelling zijn zowel afhankelijk van de mate waarin is voldaan aan de resultaatafspraken die van toepassing zijn op de werkzaamheden zelf, als aan de resultaatafspraken die van toepassing zijn op de re-integratie.

6. Indien er sprake is van een bevordering overeenkomstig artikel 6.3, is in afwijking van punt 1 in dit artikel 6.2, het eerste beoordelingsmoment en de daarmee samenhangende inkomensvaststelling, punt van overleg tussen de werkgever en de individuele werknemer op het moment van bevordering. De werkgever geeft daarbij aan hoe lang de werknemer redelijkerwijs moet functioneren in de nieuwe functie alvorens een afgewogen beoordeling zal kunnen plaatsvinden.

7. Schoolverlaters en nieuwe werknemers die overeenkomstig artikel 5.4 een klasse lager dan de normatieve klasse zijn ingedeeld omdat zij de voor hun functie relevante opleiding (nog) niet succesvol hebben afgerond, stromen uiterlijk na verloop van twee volle kalenderjaren per 1 april van het daaropvolgende jaar door naar de normatieve klasse.

Werknemers die reeds in dienst zijn van de werkgever en die overeenkomstig artikel 5.4 een klasse lager dan de normatieve klasse zijn ingedeeld omdat zij (nog) niet (volledig) voldoen aan de functievereisten, stromen uiterlijk na verloop van twee volle kalenderjaren per 1 april van het daaropvolgende jaar door naar de normatieve klasse. Indien de werknemer na deze twee jaar zijn functie nog steeds niet volledig en volwaardig uitoefent, c.q. kan uitoefenen omdat de opleiding niet is afgerond, zal een andere functie worden gezocht en stroomt de werknemer niet door naar de normatieve klasse.

### 6.3 Verhoging van het inkomen wegens bevordering

1. Bij benoeming in een functie welke is ingedeeld in een hogere normatieve klasse (bevordering), wordt als regel met ingang van de maand van benoeming het inkomen van de werknemer verhoogd met een percentage volgens de Doorstromingstabel in bijlage 4 van deze CAO. Het van toepassing zijnde percentage in de Doorstromingstabel is het percentage dat hoort bij een beoordelingsuitkomst "goed" en is afhankelijk van de RSP in de hogere normatieve klasse.

In het geval de benoeming in de hogere functie op hetzelfde moment valt als de datum waarop de betreffende medewerker vanwege zijn beoordelingsuitkomst uit zijn voorgaande functie in aanmerking zou komen voor een percentage op grond van de doorstromingstabel, dan wordt deze hem niet onthouden. De indeling van een functie van een werknemer in een hogere normatieve klasse als gevolg van een herwaardering wordt niet beschouwd als een bevordering overeenkomstig dit artikel. In dat geval is in plaats van dit artikel de bepaling in artikel 6.4 van deze CAO van toepassing.

2. Bij benoeming in een functie welke is ingedeeld in een hogere normatieve klasse (bevordering) en de hogere klasse is ten opzichte van de bestaande normatieve klasse vóór de bevordering meer dan één klasse, wordt als regel met ingang van de maand van benoeming het inkomen van de werknemer verhoogd met een percentage volgens de Doorstromingstabel in bijlage 4 van deze CAO. Het van toepassing zijnde percentage in de Doorstromingstabel is het percentage dat hoort bij een beoordelingsuitkomst "zeer goed" en is afhankelijk van de RSP in de hogere normatieve klasse.

In het geval de benoeming in de hogere functie op hetzelfde moment valt als de datum waarop de betreffende medewerker vanwege zijn beoordelingsuitkomst uit zijn voorgaande functie in aanmerking zou komen voor een percentage op grond van de doorstromingstabel, dan wordt deze hem niet onthouden.

### 6.4 Verhoging van het inkomen wegens de herwaardering van een functie

1. Onder herwaardering wordt in dit artikel verstaan het opnieuw waarderen van een bestaande functie door wijziging in taken dan wel een wijziging in het kader van een reorganisatie.

2. Indien de functie van een werknemer als gevolg van een herwaardering in een hogere normatieve klasse wordt ingedeeld, is er geen sprake van een bevordering. In deze gevallen ontvangt de werknemer een herwaarderingsperiodiek in de vorm van een procentuele verhoging volgens de Doorstromingstabel in bijlage 4 van deze CAO, mits de werknemer nog niet het maximum van de klasse waarin hij is ingedeeld heeft bereikt. Het van toepassing zijnde percentage in de Doorstromingstabel is het percentage dat hoort bij een beoordelingsuitkomst "goed" en is afhankelijk van de RSP in de hogere normatieve klasse. In het geval de herwaardering in de hogere normatieve klasse op hetzelfde moment valt als de datum waarop de betreffende medewerker vanwege zijn beoordelingsuitkomst uit zijn functie in aanmerking zou komen voor een percentage op grond de doorstromingstabel, dan wordt deze hem niet onthouden. De herwaarderingsperiodiek wordt toegekend per de maand volgend op het moment dat de functiewaardering definitief is geworden op basis van een directiebesluit. Indien de waardering van de functie langer dan een jaar in beslag neemt, wordt de herwaarderingsperiodiek met terugwerkende kracht toegekend tot het moment van een jaar na aanvang van het waarderingsproces van de betreffende functie.

#### 6.5 Verhoging van het inkomen op grond van bijzondere omstandigheden

De werkgever kan op grond van de ontwikkeling van de werknemer of de extra waarde die de werknemer naar het oordeel van de werkgever toevoegt aan de organisatie, het inkomen per 1 september nader vaststellen en verhogen met een percentage uit de Doorstromingstabel in bijlage 4 van deze CAO. Het van toepassing zijnde percentage in de Doorstromingstabel is het percentage dat hoort bij een beoordelingsuitkomst "goed" en is afhankelijk van de geldende RSP.

### **Artikel 7. Topmaximum**

7.1 Als de werknemer het normmaximum van de normatieve klasse heeft bereikt (RSP=100%), kan de werknemer doorstromen tot boven het normmaximum. Het inkomen kan in dat geval een topmaximum bereiken van RSP=105% c.q. RSP=110%.

#### 7.2 Eenmalige uitkering

Als de werknemer bij een beoordeling "zeer goed" of "uitstekend", met toepassing van het verhogingspercentage als bedoeld in artikel 6, minder ruimte ter beschikking heeft tot aan het normmaximum dan het bij die beoordelingsuitkomst behorende verhogingspercentage c.q. bedrag, wordt het deel dat uitstijgt boven het normmaximum als een eenmalige bruto uitkering ineens uitbetaald. De verhoging van het inkomen wordt berekend over het TVI, dat geldt in de voorafgaande maand maart.

a. In geval van "zeer goed" functioneren door de werknemer, wordt aan de werknemer die het normmaximum voor zijn functie heeft bereikt, een eenmalige bruto uitkering ineens uitbetaald van 2,5% van het TVI dat geldt in de voorafgaande maand maart.

b. In geval van "uitstekend" functioneren door de werknemer, wordt aan de werknemer die het normmaximum voor zijn functie heeft bereikt, een eenmalige bruto uitkering ineens uitbetaald van 3,5% van het TVI dat geldt in de voorafgaande maand maart.

c. De maand van uitbetaling van de eenmalige uitkeringen als bedoeld in dit artikel, is april van het jaar volgend op het jaar waarop de beoordeling betrekking heeft.

#### 7.3 Structurele uitkering

Als de werknemer in drie opeenvolgende jaren op basis van een beoordeling "zeer goed" of "uitstekend" een eenmalige uitkering heeft ontvangen, kan de werkgever besluiten het norminkomen met het gemiddelde van de drie eenmalige uitkeringen te verhogen, per 1 september volgend op de derde eenmalige uitkering.

### **Artikel 8. Variabel inkomen**

8.1 Naast het TVI kan de werkgever aan de werknemers die zijn ingedeeld in de klassen 15 tot en met 20 zoals bedoeld in de inkomenstabel, opgenomen in bijlage 2 bij deze CAO, overeenkomstig het daarvoor geldende beleid jaarlijks een bruto variabele beloning toekennen. De hoogte van de variabele beloning is afhankelijk van de gerealiseerde doelstellingen, die jaarlijks door de werkgever worden vastgesteld. Deze bruto variabele beloning wordt alleen uitgekeerd als:

- de werknemer op 31 december van het betreffende bonusjaar nog in dienst is, tenzij sprake is van een situatie als bedoeld in artikellid 8.2, en
- de werknemer de gehele referteperiode in dienst is geweest, tenzij sprake is van een situatie als bedoeld in artikellid 8.2, dan wel vindt een uitkering naar rato plaats als de werknemer in de loop van de referteperiode in dienst is getreden mits voor het overige is voldaan aan de voorwaarden in dit artikellid; en
- geen nonactiviteitsregeling of schorsing van toepassing is (geweest), en
- de werknemer gedurende het bonusjaar niet voor een periode van in totaal vier maanden of langer arbeidsongeschikt is geweest, en
- de werkgever tot het moment van toekenning van de bonus het dienstverband niet heeft opgezegd in verband met een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW of niet streeft naar ontbinding van het dienstverband in verband met een gewichtige reden in de zin van artikel 7:685 BW..

8.2 Indien de werknemer gedurende de referteperiode ophoudt zijn functie te vervullen in verband met pensionering of beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, wordt de bonus, in afwijking van het voorgaande, naar rato berekend en uitbetaald, indien en voor zover redelijkerwijze sprake is van een proportionele realisatie van de doelstelling.

8.3 De variabele beloning bedraagt voor de werknemers die zijn ingedeeld in de normatieve klassen 15, 16, 17 of 18 maximaal 5% van het TVI in het jaar waarop de variabele beloning betrekking heeft. Voor de werknemers die zijn ingedeeld in de normatieve klassen 19 en 20 bedraagt de variabele beloning maximaal 10% van het TVI in het jaar waarop de variabele beloning betrekking heeft.

8.4 De individuele variabele beloning als bedoeld in artikel 8.2 wordt toegekend naast de Resultaatafhankelijke Beloning op grond van de CAO Nwb.

8.5 De variabele beloning wordt in de maand mei betaalbaar gesteld, maar niet eerder dan nadat de goedkeuring van de jaarrekening door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Enexis heeft plaatsgevonden. De variabele beloning is een bruto uitkering en wordt niet aangemerkt als een pensioengevende uitkering.

8.6 Tweejaarlijks worden de variabele inkomens bij Enexis, voor het eerst eind 2011, vergeleken met de "at target" variabele inkomens in de markt. Als de variabele inkomens bij Enexis met meer dan 5% naar boven en/of naar beneden afwijken van de variabele inkomens volgens de beleidsmatig gekozen referentiepositie van mediaan plus 5%, zullen de variabele inkomens als bedoeld in dit artikel in overleg met de bij de Bedrijfs-CAO betrokken vakorganisaties, eventueel worden aangepast.

## **Artikel 9. Extra beloning**

In geval van naar het oordeel van de werkgever buitengewone werkomstandigheden, werkzaamheden of prestaties van bijzondere aard kan aan de werknemer een extra beloning in de vorm van een gratificatie worden toegekend. Jaarlijks stelt de werkgever een budget vast ter financiering van de middelen/kosten die de toepassing van de toe te kennen gratificaties als bedoeld in dit artikel met zich mee kunnen brengen.

## **Artikel 10. Overgangsregelingen bij verlaging van het inkomen**

### 10.1 Overgangsregeling

Bij plaatsing in een lager gewaardeerde functie als weergegeven in de artikelen 10.2, 10.3 en 10.4 van deze CAO, wijzigt de beloning. Als het bestaande inkomen hoger is dan het normmaximum van de lagere klasse, wordt het inkomen via het onderstaande schema afgebouwd naar het normmaximum van de lagere klasse of lagere waardering.

In de hieronder beschreven situaties geldt een overgangsregeling. Voor het bepalen van de duur en omvang van de overgangsregeling wordt gekeken naar het aantal dienstjaren van de betrokken werknemer vermenigvuldigd met een correctiefactor (zie schema hierna in dit artikellid). De correctiefactor wordt gehanteerd om afhankelijk van de situatie maatwerk te maken of om rekening te houden met de mate van verwijtbaarheid bij de werknemer.



**Aantal jaren in dienst**

1-5 jaar	5-10 jaar	10-15 jaar	15-20 jaar	20-25 jaar	25-30 jaar	30 jaar of meer	uitkering
2 mnd	3 mnd	4 mnd	6 mnd	8 mnd	10 mnd	12 mnd	90% van verschil
2 mnd	3 mnd	4 mnd	6 mnd	8 mnd	10 mnd	12 mnd	80% van verschil
2 mnd	3 mnd	4 mnd	6 mnd	8 mnd	10 mnd	12 mnd	60% van verschil
2 mnd	3 mnd	4 mnd	6 mnd	8 mnd	10 mnd	12 mnd	40% van verschil
2 mnd	3 mnd	4 mnd	6 mnd	8 mnd	10 mnd	12 mnd	20% van verschil

Is de medewerker op de dag van plaatsing in de lagere functie 59 jaar of ouder, dan behoudt hij de volledige bestaande uitkering tot het tijdstip van zijn pensionering of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst om andere redenen wordt beëindigd. Indien de werknemer tijdens de afbouwperiode de leeftijd van 59 jaar bereikt, wordt het dan geldende inkomen gehandhaafd op het dan bereikte niveau, tot het tijdstip van zijn pensionering of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst om andere redenen wordt beëindigd.

Als sprake is van plaatsing in een lagere klasse als gevolg van een situatie waarop het Sociaal Plan Enexis van toepassing is verklaard, gelden de bepalingen met betrekking tot salarisgaranties zoals opgenomen in het dan geldende Sociaal Plan Enexis. De strekking hiervan is dat collectieve operaties onder de werkings sfeer van het Sociaal Plan Enexis vallen en dit artikel 10 van de CAO betrekking heeft op individuele situaties.

### 10.2 Verlaging van het inkomen wegens vrijwillige verandering van functie

a. Als de werknemer vrijwillig en op eigen verzoek overgeplaatst wordt naar een functie die is ingedeeld in een lagere normatieve klasse, wordt de werknemer ingedeeld in de lagere normatieve klasse.

b. Het nieuwe voor de werknemer geldende normmaximum is het normmaximum van de lagere klasse.

c. Als het geldende inkomen op het moment van de overplaatsing hoger is dan het normmaximum van de nieuwe en lagere normatieve klasse, wordt het norminkomen van de werknemer per het moment van de overplaatsing volgens het schema van de overgangsregeling, zoals bedoeld in artikel 10.1 van deze CAO, afgebouwd.

d. Als de werknemer naast het TVI een individuele variabele beloning heeft als bedoeld in artikel 8.3 van deze CAO, geldt vanaf het moment van plaatsing in de lagere normatieve klasse, de individuele variabele beloning van de lagere klasse. Als in de lagere klasse geen individuele variabele beloning van toepassing is, vervalt voor de werknemer de individuele variabele beloning op het moment van de plaatsing in de lagere normatieve klasse.

### 10.3 Verlaging van het inkomen als gevolg van een wijziging van de taken van de (enkelvoudige) functie

a. Als de taken van de functie die een werknemer uitoefent, wijzigen, kan de leidinggevende besluiten om een (her)waardering van de functie te laten plaatsvinden. Bij de (her)waardering van een functie geldt de procedure als omschreven in Bedrijfsregeling 12 inzake functiewaardering. Op basis van een door het verantwoordelijke management vastgesteld functieprofiel beoordeelt het functiewaarderingsteam de (gewijzigde) functie en adviseert het functiewaarderingsteam de Raad van Bestuur over de indeling van de functie in een salarisklasse. De werknemer kan volgens Bedrijfsregeling 12 bezwaar maken tegen het besluit van de werkgever waarna beroep mogelijk is volgens de CAO op ENb-niveau. Als de (enkelvoudige) functie door de werkgever na de waarderingsprocedure in een lagere normatieve klasse wordt ingedeeld, wordt de werknemer ingedeeld in de lagere normatieve klasse.

Als volgens vorenstaand omschreven procedure sprake is van een lagere waardering van een functie en vast is komen te staan dat de functie in een lagere salarisklasse moet worden ingedeeld, zal de eindverantwoordelijke manager zich gedurende een periode van maximaal 18 maanden inspannen om voor de werknemer een gelijkwaardige of hogere andere functie ten opzichte van het oude niveau te vinden. Als de eindverantwoordelijke manager er niet in slaagt om binnen de periode van 18 maanden een gelijkwaardige of hogere andere functie te vinden, zal de eindverantwoordelijke manager verantwoording afleggen van de inspanningen in de voorbije 18 maanden bij de Directeur Human Resources van de werkgever.

b. Het nieuwe voor de werknemer geldende normmaximum is het normmaximum van de lagere klasse.

c. Als het geldende inkomen op het moment van de herwaardering hoger is dan het normmaximum van de nieuwe en lagere normatieve klasse, wordt het norminkomen van de werknemer per het moment dat de 18

maanden als bedoeld in sub a. van dit artikellid zijn gepasseerd, volgens het schema van de overgangsregeling, zoals bedoeld in artikel 10.1 van deze CAO, afgebouwd.

d. Als de werknemer naast het TVI een individuele variabele beloning heeft als bedoeld in artikel 8.3 van deze Bedrijfs-CAO, geldt vanaf het moment van herwaardering in de lagere normatieve klasse, de individuele variabele beloning van de lagere klasse. Als in de lagere klasse geen individuele variabele beloning van toepassing is, vervalt voor de werknemer de individuele variabele beloning op het moment van de herwaardering in de lagere normatieve klasse.

#### 10.4 Verlaging van het inkomen wegens functioneren

a. Als de werknemer wegens niet goed functioneren wordt overgeplaatst naar een functie die is ingedeeld in een lagere normatieve klasse nadat de maatregelen die zijn gericht op verbetering van het functioneren van de werknemer niet tot het beoogde resultaat hebben geleid, wordt de werknemer ingedeeld in de lagere normatieve klasse.

b. Het nieuwe voor de werknemer geldende normmaximum is het normmaximum van de lagere klasse.

c. Als het geldende inkomen op het moment van de overplaatsing hoger is dan het normmaximum van de nieuwe en lagere normatieve klasse, wordt het norminkomen van de werknemer per het moment van de overplaatsing volgens het schema van de overgangsregeling, zoals bedoeld in artikel 10.1 van deze CAO, afgebouwd.

d. Als de werknemer naast het TVI een individuele variabele beloning heeft als bedoeld in artikel 8.3 van deze CAO, geldt vanaf het moment van herwaardering in de lagere normatieve klasse, de individuele variabele beloning van de lagere klasse. Als in de lagere klasse geen individuele variabele beloning van toepassing is, vervalt voor de werknemer de individuele variabele beloning op het moment van de overplaatsing naar de lagere normatieve klasse.

### **Artikel 11. Overige bepalingen**

11.1 De werkgever behoudt zich het recht voor om het salaris van de werknemer c.q. inkomen als bedoeld in deze CAO, niet uit te betalen over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalatig is zijn functie uit te oefenen. De berekening van het in te houden salaris c.q. inkomen geschiedt op basis van het uurloon als bepaald in de CAO NWb.

11.2 Overdracht, inpandgeving of elke andere handeling, waardoor de werknemer enig recht op zijn salaris c.q. inkomen aan een derde overdraagt, is slechts geldig indien dit geschiedt met schriftelijke toestemming van werkgever.

11.3 Bij uitbetaling van het salaris c.q. inkomen is de werkgever in alle redelijkheid gerechtigd op het salaris c.q. inkomen in te houden en te verrekenen de ingevolge de Bedrijfsregelingen of andere regelingen door de werknemer verschuldigde bedragen, facturen, voorschotten en hetgeen abusievelijk bij (een) vorige salarisbetaling(en) teveel is uitgekeerd.

11.4 De werknemer kan een door hem verleende volmacht tot invordering van salaris c.q. inkomen in welke vorm of onder welke benaming dan ook, steeds herroepen.

11.5 Voor de werknemer die op 31 oktober 2010 een garantietoelage salaris heeft c.q. een individueel garantieperspectief heeft, geldt het bepaalde in bijlage 5 van deze CAO.

11.6 Als zich ontwikkelingen voordoen door het ontstaan van deelnemingen of dochterbedrijven of anderszins waarin deze CAO niet voorziet, dan zullen partijen afspraken maken over bijvoorbeeld de werkingsfeer van deze CAO of delen daarvan.

#### 11.7 Flexbudget

Het flexbudget bedraagt € 840,- bruto per jaar bij een voltijdsdienstverband. Voor werknemers met een parttime dienstverband wordt het flexbudget naar evenredigheid berekend. Maandelijks bouwt de werknemer 1/12 deel van je flexbudget op. De hoogte van het opgebouwde flexbudget vind je terug op je salarisstrook<sup>2</sup>. Jaarlijks in oktober wordt het opgebouwde bedrag uitbetaald. Uitbetaling is in beginsel bruto, maar kan ook

<sup>2</sup> Tot 1 juni 2013 wordt dit deel maandelijks beschikbaar gesteld in de Arbeidsvoorwaardenwinkel.

(deels) netto worden uitbetaald. De werkgever zal op basis van de vastgestelde uitgangspunten streven naar fiscale optimalisatie. Mocht de werknemer tussentijds uit dienst gaan, dan wordt het tot dan door hem opgebouwde bedrag bruto uitbetaald. Het flexbudget is niet pensioengevend inkomen.

## Regeling Benefit Budget en Arbeidsvoorwaardenwinkel

### Artikel 12. Benefit Budget en Arbeidsvoorwaardenwinkel<sup>3</sup>

12.1 Het Benefit Budget heeft als doel de werknemer arbeidsvoorwaarden op maat aan te bieden. Door gebruik te maken van het Benefit Budget kan de werknemer zijn arbeidsvoorwaarden afstemmen op zijn persoonlijke situatie. De werknemer maakt periodiek een keuze voor welke arbeidsvoorwaarden hij het budget wil inzetten in de Arbeidsvoorwaardenwinkel Enexis.

In deze CAO is ter aanvulling op de raamregeling in artikel 5.1 CAO NWb het Benefit Budget nader ingevuld. De bronnen in de budgetten van de Arbeidsvoorwaardenwinkel bestaan uit een aantal arbeidsvoorwaardelijke regelingen die op grond van artikel 5.1 CAO NWb hierin zijn opgenomen. Enexis heeft dit uitgebreid met een aantal bedrijfseigen regelingen.

In de "Arbeidsvoorwaardenwinkel Enexis" kan de werknemer de verschillende geldelijke bedragen (bronnen) die samen het Benefit Budget vormen naar eigen keuze reserveren, besteden aan doelen of laten uitbetalen.

#### 12.2 Reconstructie

De werknemer die op 31 december 2010 in dienst is bij de werkgever kan in de Arbeidsvoorwaardenwinkel kiezen voor reconstructie van de oude situatie. Hij kiest dan voor een pakket arbeidsvoorwaarden dat gelijkwaardig is aan zijn oude situatie. Per budget als beschreven onder 12.3 kan gekozen worden voor het reconstrueren van de oude situatie.

#### 12.3 Budgetten

In de Arbeidsvoorwaardenwinkel heeft de werknemer beschikking over de volgende vier budgetten:

- Budget Maandelijks
- Budget Eenmalig
- Budget Verlof
- Budget Vakantie-uitkering.

Hieronder is bepaald uit welke bronnen de vier budgetten zijn opgebouwd.

##### 1. Budget Maandelijks

- De levensloopbijdrage van 1,8% van het salaris wordt maandelijks opgebouwd. De levensloopbijdrage is niet pensioengevend inkomen.
- Het X-budget van 5% van het TVI wordt maandelijks beschikbaar gesteld in de Arbeidsvoorwaardenwinkel. Het X-budget is niet pensioengevend<sup>4</sup> inkomen.
- Het gezondheidsbudget bedraagt € 90 per jaar. Maandelijks wordt 1/12 deel van het budget beschikbaar gesteld in de Arbeidsvoorwaardenwinkel. Het gezondheidsbudget is niet pensioengevend inkomen.

##### 2. Budget Eenmalig

- De waarde van de overwerkuren boven de 80 uur wordt jaarlijks in maart van elk jaar toegevoegd in de Arbeidsvoorwaardenwinkel. Het gaat hierbij om zowel regulier overwerk als overwerk in het kader van de wacht- en storingsdienst. De waarde van de overwerkuren is niet pensioengevend inkomen.
- De bonus als bedoeld in artikel 8 van deze CAO wordt jaarlijks in mei toegevoegd aan de Arbeidsvoorwaardenwinkel. De bonus is niet pensioengevend inkomen.

##### 3. Budget Verlof

Het Budget Verlof bestaat uit de waarde van:

- het bovenwettelijk verlof (bijlage 3, artikel 9.1 (oud) en 9.2 (oud) CAO NWb),
  - het doelgebonden verlof<sup>5</sup>, (bijlage 3, artikel 11.1),
  - de Overgangsregeling leeftijdsverlof, (bijlage 6 CAO NWb),
  - de vergoeding feestdagen in tijd voor wacht- en storingsdiensten (artikel 15 Bedrijfs-CAO Enexis),
  - de extra verlofdag (artikel 14.1 van Bedrijfsregeling 14 Werktijden),
  - maximaal 104 uur ADV bij een voltijds dienstverband.
- ADV-uren die zijn verwerkt in een ploegdienstrooster, worden niet opgenomen in het Budget

<sup>3</sup> Deze regeling is aangepast met ingang van 1 januari 2011

<sup>4</sup> Het vaste X-budget van 5% is de tegenhanger van de voormalige resultaatafhankelijke uitkering (RAU) van 5%. De RAU was niet pensioengevend (zie Bedrijfsregeling 17, bijlage 6 bij deze CAO).

<sup>5</sup> Het gaat hierbij alleen om het doelgebonden verlof als bedoeld in Bijlage 2, artikel 11.1 lid 1 (oud) CAO Netwerkbedrijven. Het extra doelgebonden verlof als bedoeld in artikel 3.7 CAO Netwerkbedrijven wordt toegevoegd aan het verlofoverzicht.

#### Verlof van de Arbeidsvoorwaardenwinkel.

Het Budget Verlof wordt jaarlijks in januari berekend voor het gehele jaar. Maandelijks wordt aan de werknemer 1/12 deel beschikbaar gesteld in het Budget Verlof in de Arbeidsvoorwaardenwinkel. In geval van (langdurige) arbeidsongeschiktheid en aanpassing van de arbeidsduur wordt het Budget Verlof in de loop van het jaar aangepast. Het Budget Verlof is niet pensioengevend inkomen.

Als gekozen wordt voor reconstructie van het Budget verlof, dan wordt voor die maand het verlof als gereconstrueerd verlof bijgeschreven op het verlofoverzicht. Reconstructie van verlof is niet meer mogelijk als in het betreffende jaar al het toegestane maximum aan verlof is gekocht.<sup>6</sup>

Het overgeschreven verlof en eventuele ADV uren boven de 104 uur per jaar worden bijgeschreven op het verlofoverzicht. Het maakt geen onderdeel uit van het Budget Verlof en wordt derhalve niet toegevoegd aan de Arbeidsvoorwaardenwinkel. De werknemer plant zelf de extra ADV uren in. Extra ADV-uren die niet genoten zijn, vervallen aan het einde van het kalenderjaar.

#### 4. Budget Vakantie-uitkering

De vakantie-uitkering wordt maandelijks opgebouwd. Als de vakantie-uitkering (gedeeltelijk) niet voor een doel wordt aangewend, dan wordt het restant uitbetaald in mei van elk jaar. De vakantie-uitkering is pensioengevend inkomen.

Voor werknemers die voor een deel van het jaar in dienst zijn, worden de bronnen naar evenredigheid berekend.

#### 12.4 Doelen

In de Arbeidsvoorwaardenwinkel kan de werknemer naast uitbetaling van de budgetten, kiezen voor het 'kopen' van arbeidsvoorwaarden. Dit worden de doelen genoemd.

##### 1. Extra storting pensioen

Dit doel kan de werknemer inzetten wanneer hij gebruik maakt van de aanvullende pensioenstortingsmogelijkheden van de Stichting Pensioenfonds ABP. De werknemer gaat zelf voorafgaand aan de storting bij ABP na in hoeverre de aanvullende pensioenstorting past binnen de fiscale kaders en het pensioenreglement.

##### 2. Fiets

De werknemer kan eens per drie kalenderjaren via de Arbeidsvoorwaardenwinkel de aanschaf van een fiets financieren voor een bedrag van maximaal € 749,- (inclusief BTW). De werknemer toont de aanschaf van de fiets aan door middel van het indienen van een (kopie) factuur van de fiets en het indienen van een (kopie) van een betalingsbewijs (bijvoorbeeld een bankafschrift of kassabon). Daarnaast mag de werknemer een bedrag van maximaal € 250,- besteden aan een fietsverzekering. Als de werknemer een duurere fiets aanschaf dan het hiervoor genoemde bedrag, dan zijn de meerdere kosten en de fiscale gevolgen voor risico en rekening van de werknemer. De kosten voor de fiets kunnen niet over meerdere jaren worden verspreid en dienen in het jaar van aanschaf te worden betaald met bronnen uit de Arbeidsvoorwaardenwinkel. Voor deelname aan de fietsregeling is vereist dat de werknemer meer dan de helft van het aantal dagen dat hij in het kader van het woon-werkverkeer moet reizen ook daadwerkelijk fietst. Hieronder wordt ook verstaan het fietsen van en naar het station. De werknemer ondertekent hiervoor een fietsverklaring.

##### 3. Fiets accessoires

Jaarlijks mag de werknemer een forfaitair bedrag van maximaal € 82,- besteden aan fietsaccessoires, zoals reparaties, een extra slot, een steun voor een aktetas of een regenpak. Belaste bronnen mogen ter waarde van het hiervoor toegestane bedrag onbelast uitgekeerd worden. De werknemer hoeft geen bonnen te overleggen van de daadwerkelijke aanschaf van deze fietsaccessoires.

##### 4. Contributies

###### - Vakbond

De werknemer die lid is van een vakbond, kan via de Arbeidsvoorwaardenwinkel fiscaalvriendelijk zijn vakbondscontributie betalen. De keuze voor dit doel geldt slechts in het jaar waarop de vakbondscontributie betrekking heeft. De werknemer toont voorafgaand aan zijn keuze aan dat hij die contributie heeft betaald, bijvoorbeeld door het indienen van een kopie van de totale rekening van de vakbond, of door het indienen van een verklaring van de vakbond waaruit blijkt dat de

---

• <sup>6</sup> Zie artikel 5.1 CAO Netwerkbedrijven

contributie is betaald of door het indienen van relevante kopieën van bankafschriften.

- Personeelsvereniging

De werknemer die lid is van een personeelsvereniging binnen Enexis, kan via de Arbeidsvoorwaardenwinkel fiscaalvriendelijk zijn contributie voor de personeelsvereniging betalen. De keuze voor dit doel geldt slechts in het jaar waarop de contributie betrekking heeft. De werknemer toont voorafgaand aan zijn keuze aan dat hij die contributie heeft betaald via de inhouding op het salaris.

- Beroepsvereniging

De werknemer die lid is van een beroepsvereniging die relevant is voor zijn functie, kan via de Arbeidsvoorwaardenwinkel fiscaalvriendelijk zijn contributie voor de beroepsvereniging betalen. De keuze voor dit doel geldt slechts in het jaar waarop de contributie betrekking heeft. De werknemer toont voorafgaand aan zijn keuze aan dat hij die contributie zelf heeft betaald. Dit kan door het indienen van de originele factuur en een kopie van een bankafschrift., Onder het doel beroepsvereniging valt niet de contributie voor serviceclubs zoals Rotary en Lions.

5. Verlof kopen

De werknemer kan op basis van het bepaalde in artikel 5.1 van de CAO NWb in de Arbeidsvoorwaardenwinkel, als aanvulling op het wettelijke verlof, per kalenderjaar een maximaal aantal extra verlofuren kopen. Als het gekochte verlof niet genoten wordt in het jaar dat het is gekocht, dan heeft de werknemer het volgende jaar een beperktere mogelijkheid om verlof te kopen. Het eventuele restant van gekochte uren in het voorgaande jaar, telt mee voor het in het nieuwe kalenderjaar geldende maximum.

Gekocht verlof wordt bijgeschreven op het verlofoverzicht en kan niet meer worden verkocht.

Bij het opnemen van verlof kan de werknemer maximaal 80 uren in de min staan op het verlofoverzicht. Het restant aan negatief verlof wordt maandelijks automatisch verrekend.

6. DTO (deeltijd ouderen)

Op basis van de CAO NWb (Bijlage 8) geldt dit doel voor de werknemers van 55 jaar en ouder voor zover ze niet deelnemen aan een seniorenregeling zoals PAS, PRES en Werktijdverkorting voor oudere werknemers.

7. Levensloop

Op grond van bedrijfsregeling 21 Levensloopregeling kunnen werknemers via de Arbeidsvoorwaardenwinkel bronnen inzetten voor het sparen voor levensloop.

8. Fiscale ruimte woon-werkkilometers

De werknemer die op 1 december van een kalenderjaar in dienst is en die op grond van Bedrijfsregeling 1 Woon-werkverkeer in een kalenderjaar declaraties heeft ingediend voor woon-werkkilometers met eigen vervoer, heeft de mogelijkheid gebruik te maken van deze fiscale wetgeving. De fiscale ruimte die bij de woon-werkkilometers overblijft, na toepassing van de reeds bestaande saldering, kan gebruikt worden om één of meerdere van de in deze regeling genoemde bronnen om te zetten in een netto uitbetaling. De salderingsregeling voor dienststreizen wordt bij Enexis toegepast en is vastgelegd in de Bedrijfsregeling 2 Reiskosten Dienststreizen.

De salarisadministratie berekent automatisch het bedrag dat maximaal fiscaal mag worden benut. De berekening vindt plaats over de gedeclareerde en goedgekeurde kilometers woon-werkverkeer en dienststreizen op 31 december van het kalenderjaar waarover de vergoeding wordt verstrekt. Het is niet mogelijk een bedrag naar keuze aan te geven voor het gebruik van de fiscale ruimte woon-werkkilometers. Of het berekende maximale fiscale voordeel volledig kan worden benut, is afhankelijk van de waarde van de door de werknemer ingezette bronnen voor dit doel.

Indien de werknemer kiest voor het doel fiscale ruimte woon-werkkilometers, maakt hij dit kenbaar vóór 1 december van het kalenderjaar waarover de vergoeding wordt verstrekt.

9. Uitbetalen

De werknemer kan maandelijks de keuze maken om een of meer bronnen in de Arbeidsvoorwaardenwinkel te laten uitbetalen.

Alle restanten in de Arbeidsvoorwaardenwinkel (m.u.v. het Budget Vakantie-uitkering) worden automatisch in december van elk jaar uitbetaald als de werknemer hiervoor geen bestemming in de loop van het jaar heeft aangegeven. De vakantie-uitkering wordt uitbetaald in mei van elk jaar, tenzij de werknemer heeft aangegeven het op een ander moment te willen ontvangen.

Als ervoor gekozen wordt een bron te gebruiken voor het doel 'fiscale ruimte woon-werkkilometers', dan wordt het eventuele restant van deze bron uitbetaald in de maand januari na afloop van het kalenderjaar bij de fiscale jaarafsluiting (de zogenaamde '13e run').

### 12.5 Ruilwaarde van een verlofuur

In artikel 5.1 CAO NWb staat de waarde van een verlofuur beschreven.<sup>7</sup>

### 12.6 Wettelijke voorwaarden

#### 1. Fiscale voorwaarden

Een fiscale eis bij het inzetten van bronnen in de Arbeidsvoorwaardenwinkel is dat deze toekomstig moeten zijn: zij mogen fiscaal nog niet genoten zijn. Als wettelijke bepalingen en bepalingen in arbeidsvoorwaardelijke regelingen de inzet van bronnen niet toelaten, dan gaan deze voor. De bronnen kunnen dan niet als zodanig worden gebruikt in het keuzemodel. De verschillende keuzes die gemaakt worden door de werknemer, moeten passen binnen de bedrijfsvoering en binnen de kaders van fiscale wetgeving; door het kopen van uren en het reserveren of uitbetalen van het Benefit Budget is sprake van kostenneutraliteit.

Wijzigingen in de (fiscale) wetgeving die van invloed zijn op bijvoorbeeld het bruto-netto traject of de gemaakte keuze van de werknemer, met negatieve financiële gevolgen voor de werknemer, zijn voor risico en rekening van de werknemer en worden door de werkgever niet gecompenseerd. De werkgever zal de werknemer zo spoedig mogelijk informeren over wettelijke wijzigingen en de mogelijke gevolgen daarvan voor deze regeling.

#### 2. Pensioengevendheid

Bij het inzetten van bronnen in geld zal het pensioengevend inkomen onder voorwaarden gehandhaafd blijven op het oorspronkelijke bedrag. Een voorwaarde hiervoor is, dat het totaal van de ingezette bronnen in geld niet méér bedraagt dan 10% van het oorspronkelijke pensioengevend inkomen (doelen verlof kopen en DTO) danwel 30% van het oorspronkelijke pensioengevend inkomen (doelen levensloop en de 30% regeling).

#### 3. Sociale zekerheid

Als de werknemer kiest voor uitbetalen in de Arbeidsvoorwaardenwinkel, dan kan dit gevolgen hebben voor de berekeningsgrondslag van pensioen en/of sociale zekerheid alsmede uitkeringen op grond van de CAO of de wet. Het is de verantwoordelijkheid van de werknemer bij het maken van de keuze om daarmee rekening te houden. De werkgever zal de werknemer zoveel als redelijkerwijs mogelijk is daarover van tevoren informeren.

### 12.7 Aanpassing van bronnen en doelen

Jaarlijks zal de werkgever beoordelen of de bronnen en doelen nog in overeenstemming zijn met de bedrijfsvoering en de wetgeving. De werkgever kan beslissen om bronnen en doelen te wijzigen, te laten vervallen of toe te voegen. De werkgever treedt hiervoor in overleg met de vakorganisaties. Als door de keuzen in de Arbeidsvoorwaardenwinkel de arbeidsovereenkomst tijdelijk wordt aangepast, dan wordt deze aanvullende arbeidsovereenkomst door werkgever en werknemer ondertekend en in het personeelsdossier van de werknemer bewaard.

Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen specifieke voorwaarden gelden. Werknemers in proeftijd kunnen niet deelnemen aan de regeling.

### 12.8 Arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid wordt een gemaakte keuze in beginsel binnen de termijn van een jaar ongewijzigd voorgezet. Als de periode van arbeidsongeschiktheid langer duurt dan zes maanden dan zal de hoogte van het Budget Verlof opnieuw berekend worden. Een eventueel tekort wordt aan het eind van het jaar verrekend. Bij een arbeidsongeschiktheid van langer dan 52 weken wordt de deelname aan deze regeling opgeschort. De werkgever zal de eventuele aanspraken dan verrekenen.

### 12.9 Einde dienstverband

Het restantbedrag in de Arbeidsvoorwaardenwinkel wordt bij een beëindiging van het dienstverband bruto (belast) uitbetaald. Een eventueel tekort wordt verrekend met het salaris.

Een overgang naar een andere afdeling binnen Enexis wordt niet beschouwd als het einde van het dienstverband.

---

<sup>7</sup> De waarde van 1 extra verlofuur is bepaald op 0,6% (1/165) bij een 38 uren werkweek en 0,58% (1/173) bij een 40-uren werkweek in het kader van een functiecontract van het schaaalsalaris plus de vaste persoonlijke toelage.

#### 12.10 Sluiting Arbeidsvoorwaardenwinkel

De werknemer heeft met uitzondering van de maand december gedurende het gehele jaar de mogelijkheid om bronnen en doelen tegen elkaar te ruilen. Tussen de 10<sup>de</sup> en de 20<sup>ste</sup> van elke maand gaat de Arbeidsvoorwaardenwinkel een paar dagen dicht. Keuzes die gemaakt zijn voor de 10<sup>de</sup> worden diezelfde maand nog uitbetaald. Ook in de maand december is de Arbeidsvoorwaardenwinkel gesloten.



## **Regeling vergoeding wacht- en storingsdiensten**

### **Artikel 13. Vergoeding in geld**

De werknemer die volgens rooster beschikbaar is voor het verrichten van wacht- en storingsdiensten, ontvangt voor elke werkelijk verrichte wacht- en storingsdienst een vergoeding in geld ten bedrage van € 243,60 (peildatum 1-7-2011) voor elke volle week waarin wacht- en storingsdienst wordt verricht. De vergoeding voor elke werkelijk verrichte wacht- en storingsdienst bedraagt daarmee voor een werkdag (maandag tot en met vrijdag) 10% per dag van het hiervoor vermelde bedrag per volle week, 20% voor de zaterdag en 30% voor de zondag.

### **Artikel 14. Rooster**

De wacht- en storingsdiensten worden volgens een door de werkgever goedgekeurd rooster uitgevoerd. Verandering in dit rooster vereist vooraf goedkeuring van de werkgever.

### **Artikel 15. Vergoeding feestdagen**

Indien in de week waarin wacht- en storingsdienst wordt verricht, een feestdag voorkomt die niet op zaterdag of zondag valt, wordt voor deze feestdag bovendien vier uur verlof verleend. De in dit artikel bedoelde feestdagen zijn nieuwjaarsdag, 2e paasdag, hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd en eenmaal per 5 jaar (nationale bevrijdingsdag 1945) wordt er slechts gewerkt indien het bedrijfsbelang dit vordert.

### **Artikel 16. Betaling verlof en overwerk**

16.1 Indien tijdens een wacht- en storingsdienst werkzaamheden als bedoeld in artikel 13 van deze CAO moeten worden verricht, ontvangt de werknemer, rekening houdend met de bepalingen daaromtrent in de Arbeidstijdenwet, een vergoeding in tijd; deze vergoeding in tijd, voor zover het betreft de vergoeding van de tijd voor tijd, dient vóór de volgende wacht- en storingsweek te zijn opgenomen maar in ieder geval binnen de in de Arbeidstijdenwet vereiste termijn. Daarnaast is op grond van de geldende overwerkregeling een overwerktoeslag van toepassing die in geld wordt uitgekeerd.

16.2 Voor zover de vergoeding in tijd als bedoeld in dit artikel niet is opgenomen vóór de volgende wacht- en storingsdienstweek zal een uitkering op basis van het uurloon als bepaald in de CAO NWb worden verstrekt.

### **Artikel 17. Einde wacht- en storingsdienst**

De werknemer zal niet meer tot het verrichten van wachtdiensten worden verplicht:

- a) in het geval een gericht medisch onderzoek (PAGO) de medische noodzaak hiertoe aangeeft. In dit kader zal voor de werknemer van 55 jaar en ouder in elk geval één keer per twee jaar een PAGO plaatsvinden;
- b) indien als gevolg van reorganisatie de wacht- en storingsdienst wordt beëindigd.

### **Artikel 18. Vergoeding na het definitief verlaten van de wacht- en storingsdienst**

18.1 Het uit te keren bedrag wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding genoten over de periode van twee jaar voorafgaande aan het ogenblik van beëindiging van de wacht- en storingsdienst, of over een kortere periode indien de wacht- en storingsdienst korter dan twee jaren is verricht.

18.2 De vergoeding genoemd in lid 1 is bij beëindiging van de wacht- en storingsdienst als volgt: indien de wacht- en storingsdienst overeenkomstig artikel 17 van deze CAO wordt beëindigd op initiatief van de werkgever, wordt de vergoeding gedurende de eerste drie maanden na de maand waarin de wacht- en storingsdienst is beëindigd, volledig doorbetaald en daarna afhankelijk van het aantal jaren dat wacht- en storingsdienst is verricht, volgens de in onderstaand schema vermelde percentages:

Aantal jaren in wacht- en storingsdienst	1-5 jr.	5-10 jr.	10-15 Jr.	15 jaar of meer	Percentage van de uitkering
Looptijd en percentage van de uitkering	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	80
	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	60
	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	40
	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	20

18.3 Als de werknemer tijdens de afbouwperiode wederom wordt opgenomen in het rooster van de wacht- en storingsdiensten en er is sprake van een onderbreking van een jaar of minder, dan zullen de niet uitbetaalde afbouwbedragen worden toegevoegd bij de eventuele volgende afbouwperiode.

18.4 Indien de werknemer tijdens de afbouwperiode de leeftijd van 57 jaar bereikt, wordt de vermindering beëindigd en de vergoeding op het dan bereikte bedrag gehandhaafd. Indien de werknemer salaris- c.q. inkomensverhogingen verkrijgt anders dan de collectieve salarismaatregelen in het kader van CAO-onderhandelingen, worden de eerst bedoelde verhogingen in mindering gebracht op betalingen ingevolge dit artikel.

18.5 Indien het verlaten van de wacht- en storingsdienst wegens medische noodzaak plaatsvindt en de Stichting Pensioenfonds ABP na keuring een herplaatsingtoelage toekent, waarmee het vervallen van de wacht- en storingsdienstvergoeding wordt gecompenseerd, wordt de vergoeding volgens dit artikel beëindigd met ingang van de datum van toekenning van de herplaatsingtoelage.

18.6 Het afbouwbedrag als bedoeld in dit artikel wordt niet aangemerkt als salaris c.q. inkomen.

#### **Artikel 19. Indexatie**

De vergoeding in geld als bedoeld in artikel 13 van deze CAO voor elke volle week waarin wacht- en storingsdienst wordt verricht, wordt aangepast volgens de collectieve salarismaatregelen in de CAO NWb.

## **Regeling overwerkgrens**

### **Artikel 20. De grens voor aanspraak op overwerkvergoeding**

20.1 Aan de werknemer die op grond van het geldende functiewaarderingssysteem is ingedeeld in klasse 15 of hoger, wordt geen vergoeding voor overwerk en/of verschoven werktijd toegekend.

20.2 De overwerkgrens is niet van toepassing op de werknemers die in het kader van de wacht- en storingsdienst zijn opgenomen in een rooster en moeten uitrukken c.q. overwerken.

## Slotbepalingen

### Artikel 21 Slotbepalingen

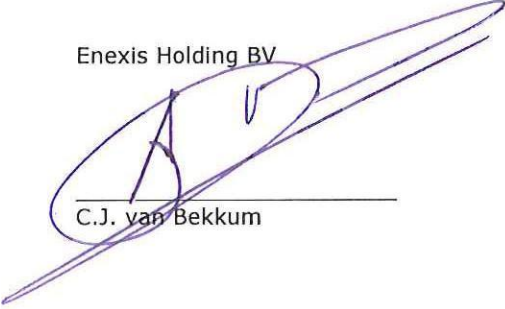
21.1 Bij de inwerkingtreding van deze CAO komen de daarbij geregelde arbeidsvoorwaarden in de plaats van de bij werkgever geldende, op dezelfde onderwerpen betrekking hebbende arbeidsvoorwaarden.

21.2 Partijen kunnen tijdens de looptijd van deze CAO nadere afspraken maken.


21.3 De werkgever plaatst de tekst van deze CAO op het intranet, waar deze voor alle werknemers toegankelijk is.

Aldus overeengekomen juni 2013


Enexis Holding BV

  
C.J. van Bekkum

AbvaKabo FNV

  
O. van Rijswijk

CNV Publieke Zaak

  
A. Reijgersberg

VMHP-N

  
O. Hoole

## Bijlagen

1. Bijlage 1: Ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van het Bedrijfsprotocol Enexis
2. Bijlage 2: Inkomenstabel Enexis
3. Bijlage 3: Conversietabel
4. Bijlage 4: Doorstromingstabel
5. Bijlage 5: Regeling "Garantietoelage salaris"
6. Bijlage 6: Bedrijfsregeling Resultaatafhankelijke uitkering

**Bijlage 1: Ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de Bedrijfs-  
CAO Enexis**

- Enexis B.V.
- Enexis Infra Products B.V.
- Enexis Meetbedrijf B.V.

## Bijlage 2: Inkomenstabel Enexis

### Inkomenstabel Enexis vanaf 1 september 2012 (op maandbasis)

Klasse	RSP =70%	RSP =100%	RSP =105%	RSP =110%
7	1630	2329	2445	2562
8	1672	2389	2508	2628
9	1741	2487	2611	2736
10	1834	2620	2751	2882
11	1989	2842	2984	3126
12	2200	3143	3300	3457
13	2393	3418	3589	3760
14	2614	3734	3921	4107
15	2958	4226	4437	4649
16	3469	4955	5203	5451
17	3995	5707	5992	6278
18	4820	6886	7230	7575
19	5492	7846	8238	8631
20	6446	9209	9669	10130

### Inkomenstabel Enexis vanaf 1 september 2012 (op jaarbasis, inclusief 8%)

Klasse	RSP =70%	RSP =100%	RSP =105%	RSP =110%
7	21129	30184	31693	33202
8	21673	30961	32509	34057
9	22562	32232	33844	35455
10	23769	33955	35653	37351
11	25782	36832	38674	40515
12	28513	40733	42770	44806
13	31008	44297	46512	48727
14	33875	48393	50813	53232
15	38338	54769	57507	60246
16	44952	64217	67428	70639
17	51774	73963	77661	81359
18	62470	89243	93705	98167
19	71179	101684	106768	111852
20	83544	119349	125316	131284

### Bijlage 3: Conversietabel

HAY punten	Normatieve klasse
85-97	7
98-113	8
114-134	9
135-160	10
161-191	11
192-227	12
228-268	13
269-313	14
314-370	15
371-438	16
439-518	17
519-613	18
614-734	19
735-879	20

**Bijlage 4: Doorstromingstabel**

Uitkomst beoordeling	Relatieve salarispositie (RSP)					
	< 70%	70% tot 85%	85% tot 90%	90% tot 100%	100% tot 105%	105% t/m 110%
Uitstekend (5)	12,50	10%	7,50%	5%	3,50%	2,50%
Zeer goed (4)	10%	7,50%	5%	3,50%	2,50%	-
Goed (3)	7,50%	5%	3,50%	2,50	-	-
Verbeteren (2)	2,50%	1,25%	1,25%	-	-	-
Onvoldoende (1)	-	-	-	-	-	-



## **Bijlage 5: Regeling "Garantietoelage salaris"**

1. De werknemer die per 31 oktober 2010 een garantietoelage salaris heeft c.q. een individuele garantie heeft om een bepaald salarisperspectief te bereiken, behoudt deze garantie. Dit geldt ook voor eventuele garanties die ontstaan tot 31 december 2011, in verband met de uitvoering van het protocol bij de Bedrijfs-CAO Enexis 2010. Het garantiebedrag wordt geormerkt en niet betrokken bij de toepassing van het nieuwe beloningsbeleid ingaande 1 november 2010. Dit uitgangspunt geldt ook bij de verlaging van het inkomen als bedoeld in artikel 10 van deze CAO.
2. Afspraken over salarisgaranties kunnen alleen voorkomen bij toepassing van het Sociaal Plan Enexis 2008-2013. Deze salarisgaranties worden gelijk behandeld als de garanties bedoeld in punt 1 van deze bijlage.
3. De garantietoelage salaris is pensioengevend en valt onder het salarisbegrip zoals gedefinieerd in de CAO NWb. Dit betekent dat deze toelage wordt meegenomen in de grondslag voor salarisgerelateerde uitkeringen en de collectieve salarismaatregelen die CAO-partijen overeenkomen, ook van toepassing zijn op de toelage.
4. Als de werknemer zijn gegarandeerd salarisperspectief nog niet heeft bereikt, zal de groei naar het persoonlijk garantieperspectief plaatsvinden op basis van de beoordelingsuitkomst(en) en volgens de doorstromingstabel als bedoeld in bijlage 4 van deze CAO. Boven het normmaximum (RSP = 100%) wordt een doorstromingspercentage gehanteerd van 2,5% van het norminkomen bij minimaal goed functioneren met dien verstande dat voor de situaties boven het normmaximum waarin de beoordelingsuitkomst zeer goed en uitstekend is, tot een RSP van 105% respectievelijk 110% de percentages die zijn opgenomen in de doorstromingstabel als bedoeld in bijlage 4 worden gehanteerd.
5. Naast de procentuele verhoging van het norminkomen als bedoeld in lid 4, is bij een beoordelingsuitkomst van zeer goed of uitstekend artikel 7. inzake het topmaximum van toepassing, ook als het persoonlijk garantieperspectief als bedoeld in lid 4 nog niet is bereikt.

## **Bijlage 6: Regeling Resultaatafhankelijke uitkering**

# **BEDRIJFSREGELING 17. RESULTAATAFHANKELIJKE UITKERING ENEXIS**

Deze regeling is van toepassing bij Enexis voor de werknemers die onder de bedrijfsregelingen Enexis vallen, voor zover zij niet in artikel 17.5 worden uitgesloten. Uitgangspunten en kaders worden op Enexis niveau vastgesteld.

### **17.1 Resultaatafhankelijke uitkering**

De totale resultaatafhankelijke uitkering bedraagt maximaal 5% van het salaris op jaarbasis. Het winstaafhankelijke deel bedraagt maximaal 4% van het salaris en het specifieke deel maximaal 1% van het salaris; de resultaatafhankelijke uitkering is voor het grootste deel (80%) afhankelijk van de winst van Enexis (op geconsolideerd niveau); het restant (20%) van de uitkering is afhankelijk van het behalen van de van tevoren specifiek vastgestelde doelstellingen.. Onder winst wordt verstaan het Bedrijfsresultaat exclusief het resultaat van joint ventures en geassocieerde deelnemingen vóór rente en belastingen van Enexis zoals vermeld in het jaarverslag van Enexis.

Met het salaris op jaarbasis wordt bedoeld het salarisbegrip zoals gedefinieerd in de CAO Nwb vermenigvuldigd met maximaal 12 maanden. Het feitelijk uitbetaalde salaris en eventuele toeslagen wordt daarbij als uitgangspunt genomen. Dit betekent dat de gekorte gedeelten van het salaris in verband met arbeidsongeschiktheid, ouderschapsverlof, onbetaald verlof (onder meer levensloop), nulurenregelingen, seniorenregelingen, etc. niet in de grondslag worden meegenomen.

### **17.2 Uitkeringspercentage in verband met winst**

De resultaatafhankelijke uitkering die afhankelijk is van de winstgroei (Bedrijfsresultaat) kan variëren tussen een uitkeringspercentage van 0% tot maximaal 4%. Het uitkeringspercentage van de uitkering kan bedragen:

1. als het bedrijfsresultaat met 15% of meer gestegen is over het betreffende jaar ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar, bedraagt het uitkeringspercentage van de resultaatafhankelijke uitkering 4% van het feitelijke salaris op jaarbasis;
2. is het bedrijfsresultaat met 10% tot 15% gestegen is over het betreffende jaar ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar, bedraagt het uitkeringspercentage van de resultaatafhankelijke uitkering 3,5% van het feitelijke salaris op jaarbasis;
3. als het bedrijfsresultaat gelijk is of tot 10% gestegen is over het betreffende jaar ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar, bedraagt het uitkeringspercentage van de resultaatafhankelijke uitkering 3% van het feitelijke salaris op jaarbasis;
4. als het bedrijfsresultaat tot 5% gedaald is over het betreffende jaar ten opzichte van het voorafgaande jaar, bedraagt het uitkeringspercentage 2,5% van het feitelijke salaris op jaarbasis;
5. als het bedrijfsresultaat 5 tot 10% gedaald is over het betreffende jaar ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar, bedraagt het uitkeringspercentage van de resultaatafhankelijke uitkering 2% van het feitelijke salaris op jaarbasis;
6. als het bedrijfsresultaat 10% tot 15% gedaald is over het betreffende jaar ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar, bedraagt het uitkeringspercentage van de resultaatafhankelijke uitkering 1% van het feitelijke salaris op jaarbasis;
7. als het bedrijfsresultaat 15% of meer gedaald is over het betreffende jaar ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar, bedraagt het uitkeringspercentage 0% van het feitelijke salaris op jaarbasis.

Ongeacht de bereikte resultaten en ongeacht het bedrijfsresultaat van Enexis wordt aan de werknemers op wie deze regeling van toepassing is, een bruto bedrag van € 270,00 uitgekeerd, tenzij het bedrijfsresultaat 15% of meer gedaald is over het betreffende jaar ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar en er over het betreffende jaar geen dividend wordt uitgekeerd aan de aandeelhouders; in dat geval vindt er geen uitkering plaats van het bruto bedrag van € 270,00.

### **17.3 Uitkeringspercentage in verband met specifieke doelstellingen**

Jaarlijks zal Enexis, rekening houdend met de strategische ontwikkelingsrichting van de onderneming, een voorstel doen om een specifieke doelstelling als target voor de resultaatafhankelijke uitkering te bepalen. Uiterlijk in de maand april van het betreffende jaar waarover de resultaatafhankelijke uitkering betrekking heeft, wordt de specifieke doelstelling met de Ondernemingsraad besproken en vastgesteld. De doelstellingen kunnen betreffen de klanttevredenheid, veiligheidsaspecten, de Dte scorecard maar ook doelstellingen op het gebied van productie, personeel, ontwikkeling, etc. De resultaatafhankelijke uitkering die afhankelijk is van specifieke doelstellingen als bedoeld in dit artikel kan een uitkeringspercentage van 0% of 1% van het feitelijke salaris op jaarbasis bedragen:

1. als de doelstelling die van te voren is bepaald wordt gehaald of groter is over het betreffende jaar, bedraagt het uitkeringspercentage van de resultaatafhankelijke uitkering 1% van het salaris op jaarbasis;
2. als de doelstelling niet wordt gehaald, is het uitkeringspercentage van de resultaatafhankelijke uitkering nihil.

### **17.4 Betaalbaarstelling**

De resultaatafhankelijke uitkering wordt in de maand juni betaalbaar gesteld maar niet eerder dan nadat de goedkeuring van de jaarrekening door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Enexis heeft plaatsgevonden. De resultaatafhankelijke uitkering is een bruto uitkering. De verschuldigde loonbelasting en sociale premies komen voor rekening van de werkgever dan wel werknemer volgens de wettelijke bepalingen daaromtrent. De resultaatafhankelijke uitkering wordt niet aangemerkt als een pensioengevende uitkering.

### **17.5 Rechten belanghebbenden**

De werknemer heeft onder de volgende voorwaarden recht op een resultaatafhankelijke uitkering op basis van deze regeling:

1. de werknemer heeft in de maand van betaalbaarstelling van de uitkering een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd;
2. de werknemer is in dienst op 31 december van het jaar waarover de resultaatafhankelijke uitkering wordt bepaald.

De ex-werknemer die gedurende tenminste zes maanden in de periode waarop de resultaatafhankelijke uitkering betrekking heeft, in dienst van Enexis is geweest, heeft recht op een uitkering onder de volgende voorwaarden:

1. de arbeidsovereenkomst van de ex-werknemer is geëindigd op grond van een (pre)pensioneringsregeling, arbeidsongeschiktheid, overlijden;
2. de arbeidsovereenkomst is geëindigd in verband met reorganisatie, fusie, o.d.

De ex-werknemer van wie de arbeidsovereenkomst als gevolg van verwijtbare gedragingen is beëindigd dan wel de werknemer tegen wie in of voorafgaand aan de maand van betaalbaarstelling van de resultaatafhankelijke uitkering door de werkgever stappen zijn ondernomen om tot een dergelijke beëindiging over te gaan, heeft geen recht op een resultaatafhankelijke uitkering.

De resultaatafhankelijke uitkering is niet van toepassing op de werknemer en de ex-werknemer die op basis van individuele afspraken in aanmerking kan komen voor een variabele beloning (zoals bonusregelingen en functiecontractanten).

### **17.6 Bijzondere bepalingen**

Ongeacht de bereikte resultaten en ongeacht het bedrijfsresultaat van Enexis wordt aan de werknemers van voormalig EPZ (peildatum 31 december 2001) een uitkering verstrekt van minimaal het bedrag van de Kerst- en Nieuwjaarsgratificatie (minimaal 2% onder aftrek van € 100,00).

### **17.7 Wijziging**

Bij zwaarwegende bedrijfseconomische omstandigheden of bij ingrijpende wijziging van administratief boekhoudkundige regels kan de regeling tussentijds worden aangepast respectievelijk worden beëindigd. De werkgever zal daartoe overleg plegen met de vakorganisaties.

### **17.8 Inwerkingtreding**

Deze regeling is tot stand gekomen in overleg met vakorganisaties en laatstelijk herzien en overeengekomen in het Technisch Overleg van 9 januari 2008. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2007. De eerste uitkering op basis van deze regeling vindt diensgevolge plaats in 2008 en zal betrekking hebben op het jaar 2007.

De resultaatafhankelijke uitkering wordt maandelijks beschikbaar gesteld in het Benefit Budget (artikel 12 lid 3 van deze CAO) in de vorm van een vaste uitkering ter hoogte van 5% van het TVI.

## Protocol

Partijen zijn bij de inwerkingtreding van het nieuwe beloningsbeleid per 1 juli 2010 een nieuwe Bedrijfs-CAO Enexis overeengekomen en hebben de volgende nadere afspraken gemaakt in verband met de overgang van het bestaande naar het nieuwe beleid. Dit protocol maakt onderdeel uit van deze CAO.

### Datum overgang oud naar nieuw

De Bedrijfs-CAO Enexis treedt in werking op 1 juli 2010 en zal vanaf deze datum gelden voor werknemers die op en na 1 juli 2010 in dienst treden. Voor bestaande medewerkers blijft tot 1 november 2010 het Bedrijfsprotocol Enexis van toepassing. Deze CAO zal pas in werking treden per 1 november 2010 voor bestaande medewerkers.

### Functiewaarderingsstelsel

Enexis is voornemens om in 2010 aan de Ondernemingsraad om instemming te vragen om over te gaan naar een ander functiewaarderingsstelsel dan IMF. De voorkeur van Enexis gaat daarbij uit naar het functiewaarderingsstelsel van HAY. Als het functiewaarderingsstelsel van HAY zal worden toegepast, treden - als gevolg van de overgang van het functiewaarderingsstelsel IMF naar het functiewaarderingsstelsel van HAY - geen nadelige beloningsgevolgen op. Dit betekent dat de medewerkers die zijn ingedeeld in een huidige salarisklasse volgens IMF één op één worden overgezet naar de nieuwe bijbehorende salarisklasse volgens de HAY klassenindeling in de nieuwe inkomenstabel zoals opgenomen in bijlage 2 bij deze CAO. Als mocht blijken dat er toch een lagere klasse resulteert door toepassing van HAY (uitgaande van een zelfde functieprofiel) dan zal het garantiebeleid worden toegepast zoals dat gold vóór de inwerkingtreding van het nieuwe beloningsbeleid (zie ook bijlage 5 bij deze CAO inzake de "Regeling "Garantietoelage salaris"). Als de taken in de functie wijzigen of anderszins een wijziging optreedt die geen relatie heeft met de overgang naar het andere functiewaarderingsstelsel, zal het nieuwe beleid zoals opgenomen in deze CAO gelden.

### Verlagingen van het inkomen (artikel 10 Bedrijfs-CAO Enexis)

In verband met het bepaalde in artikel 10 van deze CAO stellen partijen vast dat de bepalingen met betrekking tot salarisgaranties zoals opgenomen in het Sociaal Plan Enexis onverkort van toepassing zijn (zie ook artikel 10.1 laatste zinsnede).

Daarnaast zal Enexis het komende jaar maar uiterlijk vóór 1 januari 2012 alle bestaande functies van Enexis waarderen volgens het functiewaarderingsstelsel van HAY. Hierbij geldt het voorbehoud dat de Ondernemingsraad nog akkoord moet gaan met de invoering van het HAY-systeem voor de waardering van functies. De gevolgen van de uitkomst van deze collectieve herwaarderingsoperatie wordt behandeld overeenkomstig het garantiebeleid in het Sociaal Plan Enexis.

Een en ander betekent dat bij de introductie van het nieuwe beloningsbeleid c.q. de nieuwe Bedrijfs-CAO Enexis en de invoering van het nieuwe functiewaarderingsstelsel geen nadelige financiële gevolgen optreden.

### Samenvoegen klassen K en L

De financiële nadelen voor de medewerkers die zijn ingedeeld in klasse L, en die ontstaan als gevolg van de samenvoeging van de klassen K en L, worden behandeld met toepassing van het garantiebeleid zoals dat gold vóór de inwerkingtreding van het nieuwe beloningsbeleid (zie ook bijlage 5 bij deze CAO inzake de "Regeling "Garantietoelage salaris"); de garantie voor deze medewerkers wordt bepaald op de peildatum 31 oktober 2010.

### 36 uur contracten

Alle medewerkers die een 36-urige werkweek hebben op basis van een fulltime dienstverband, krijgen per de datum van invoering van het nieuwe beloningsbeleid voor het zittend personeel (1 november 2010) individueel de keuze voorgelegd om, onder handhaving van de bestaande werktijden en roosters:

- a) ófwel 36 uur te blijven werken onder het bestaande regime van arbeidsvoorwaarden zoals dat geldt op 31 oktober 2010;
- b) ófwel 36 uur te blijven werken onder het regime van het nieuwe beloningsbeleid zoals weergegeven in deze CAO, tegen inlevering op jaarbasis van 16 uur ADV; deze medewerkers behouden een ADV-aanspraak van 192 uur in plaats van 208 uur. Vergelijkbaar met 16 uur inleveren is 16 uur op jaarbasis meer werken. Deze laatste situatie is van toepassing op de medewerkers die onder de 36 uur van het Friese regime vallen. Enexis zal de Friese 36 uur administratief op dezelfde wijze gaan registreren als de zuidelijke 36 uur, d.w.z. 40 uur werken per week onder toekenning van 24 ADV-dagen ofwel

192 uur. Enexis streeft ernaar deze situatie per 1 januari 2011 te laten ingaan voor de Friese situatie. Bij een keuze voor deze optie b) is de Bedrijfs-CAO Enexis integraal van toepassing op de medewerker met 36 uur.  
Ook zal dan de zogeheten meerurensystematiek die thans van toepassing is op medewerkers met 36 uur (in het zuiden) bij de inwerkingtreding van het nieuwe beleid per 1 november 2010 komen te vervallen.

Als een individuele medewerker met 36 uur besluit om 38 uur te gaan werken, dan zal het inkomen op fulltime basis het norminkomen bedragen plus een compensatie van 2% van het salaris in de vorm van een garantietoelage c.q. vermeerdering van de bestaande garantietoelage salaris c.q. vermeerdering van het individuele garantieperspectief.

#### Verschuiven salariële gevolgen naar aanleiding van beoordeling

In verband met het pensioennadeel dat ontstaat door het verschuiven van de periodieke jaarlijkse salarisverhoging van januari naar april zullen alle medewerkers die onder het nieuwe beloningsbeleid komen te vallen, een eenmalige compensatie ontvangen in de maand oktober 2010 ter hoogte van 0,75% van het salaris.

#### Toepassen collectieve salarismaatregel CAO Energie

De Bedrijfs-CAO Enexis treedt in werking per 1 juli 2010. Op de in deze CAO genoemde bedragen met peildatum 1 juli 2010 is de collectieve salarismaatregel vanuit de CAO Energie, die CAO-partijen zijn overeengekomen bij het aflopen van de CAO Energie 2009-2010, al toegepast.

#### Resultaatafhankelijke uitkering (RAU)

In november 2010 zal in de vorm van een betaling ineens de RAU als X-budget van 5% van het TVI over de maanden januari 2010 tot en met oktober 2010 worden uitbetaald.

#### Benefit Budget

Partijen zullen eind 2010 nader overleg voeren over de mogelijke aanvulling van het Benefit Budget per 1 januari 2011.

#### Werkings sfeer Bedrijfs-CAO Enexis

Een belangrijk uitgangspunt in het nieuwe beloningsbeleid is dat aangenomen wordt dat de gemiddelde arbeidsduur op weekbasis 38 uur is. Als gevolg van de invoering van de nieuwe Bedrijfs-CAO Enexis zal er met de functiecontractanten nieuwe individuele afspraken moeten worden gemaakt. Dit geldt voor zowel de functiecontracten volgens de CAO als voor de functiecontracten HAY. Alle functiecontracten worden beschouwd als individueel overeengekomen contracten; belanghebbende medewerkers krijgen individueel een aanbod om over te stappen naar een arbeidsovereenkomst volgens de Bedrijfs-CAO Enexis.

Voor de medewerkers met wie bijzondere individuele afspraken zijn gemaakt en die geen functiecontract hebben, zal per individueel geval worden bekeken of en hoe na de inwerkingtreding van de nieuwe Bedrijfs-CAO Enexis, de afspraken moeten worden vastgelegd.

Voor de medewerkers die op voltijdbasis vanuit het verleden een 36-urige werkweek hebben, zijn bijzondere afspraken gemaakt met betrekking tot het aantal geldende ADV-uren (zie hiervoor in dit protocol).

#### Vergelijking met de markt

Enexis heeft een beloningspositie beleidsmatig gekozen, voor zowel het vaste als het variabele inkomen, die ruim boven het gemiddelde van de markt ligt. Enexis maakt daarbij gebruik van de beloningsmarktvergelijkingen die HAY uitvoert en wenst een positie ten opzichte van de algemene markt in Nederland te hebben van het mediaanniveau plus 5%.

#### Compensatie financieel nadeel

Indien een medewerker als gevolg van de invoering van het nieuwe beloningsbeleid een financieel nadeel heeft, zal aan deze medewerker in de maand november 2010 een vergoeding ineens worden toegekend ter compensatie van dit nadeel.

Bij de berekening en bepaling van het nadeel worden de volgende uitgangspunten in acht genomen:

- de voordelen van het nieuwe beloningsbeleid worden bij de berekening van het mogelijke nadeel meegenomen. Dit betekent dat aangenomen wordt dat:

1. de hoogte van de individuele bonusopportunity voor de klassen 15 en hoger, gemiddeld genomen 4% zal bedragen;
  2. een nieuw normmaximum volgens het nieuwe beleid op het moment van de berekening van het mogelijke nadeel zal zijn bereikt;
  3. het voordeel van de hogere wachtdienstvergoeding op jaarbasis € 700 bedraagt;
  4. het X-budget 5% van het TVI is en
  5. de RAU gemiddeld genomen 4% van het salaris bedraagt;
  6. het nadeel van de vermindering van het aantal ADV-uren met 16 uur, 0,8% van het salaris bedraagt;
- de salariële gegevens die van toepassing zijn op 1 september 2010 zijn bepalend voor de berekening van het nadeel;
  - het op jaarbasis vastgestelde mogelijke nadeel wordt in een bedrag ineens gecompenseerd over 5 jaar, waarbij:
    1. voor het berekenen van de contante waarde een rentepercentage van 3,5% wordt gehanteerd; en
    2. voor medewerkers die tot 1 november 2015 de leeftijd van 63 jaar zullen hebben bereikt, het maximale aantal maanden van 60 naar rato zal worden verminderd.